

Orientacions per garantir la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses



Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya



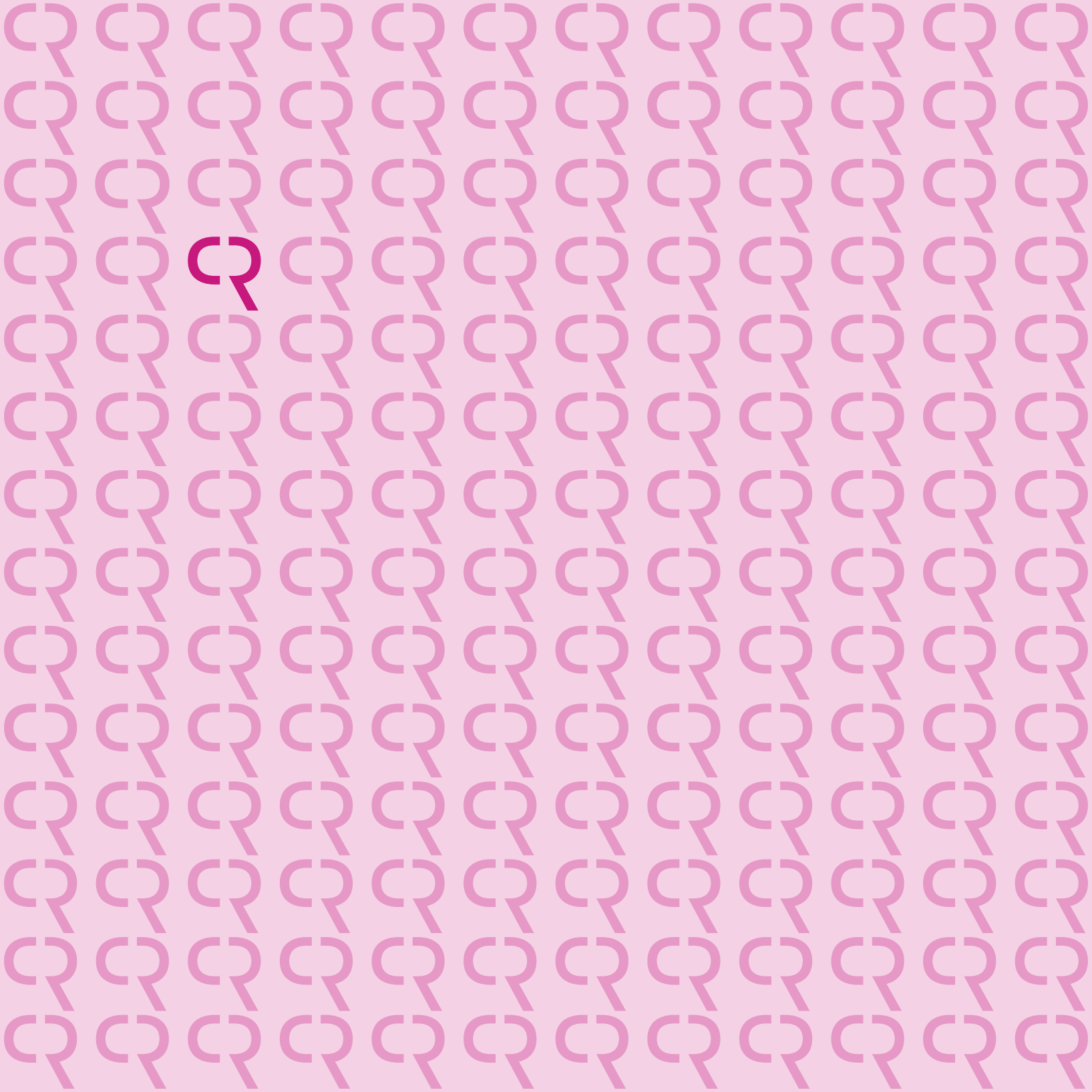
Generalitat
de Catalunya



UGT.cat
Unitat General de
Treballadores i Treballadors
de Catalunya

Foment
del Treball Nacional

pimec



Orientacions per garantir la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses



**Generalitat
de Catalunya**



**Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya**



**Catalunya
2030**

Edició:

2026 Consell de Relacions Laborals de Catalunya

crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:

Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball i Grup Tècnic d'Igualtat
del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:

Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:

Cactus Seny Gràfic

Barcelona, juny de 2026



Avís legal: Aquesta obra està subjecta a una llicència reconeixement - no comercial sense obres derivades 3.0 de Creative Commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n generin obres derivades. La llicència completa es pot consultar a:

<http://creativecommons.org/licenses/by-ncnd/3.0/es/legalcode.ca>

Membres de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Yolanda Ferrer Polo, secretària de Feminisme

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

Per CCOO: Salvador Candela Peña i Mentxu Gutiérrez Jiménez

Per UGT: Ivette Barrachina Hidalgo i Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

Per FOMENT: Beatriz Fernández -Tubau Rodes i Mireia Recio Ortega

Per Pimec: M. Àngels Benítez Ruiz i Ariadna Guixé i Ors

En representació de la Generalitat de Catalunya:

M. Àngels Cuadrada Basquens

Saray Espejo Benito

Alberto Lacasta Huelin

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria González Manzano

Laura Moreno Ortís

Marta Payà López

Membres del Grup Tècnic d'Igualtat

Secretària general del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives:

Per CCOO: Salvador Candela Peña i Lourdes Sindreu Galobardes

Per UGT: Ivette Barrachina Hidalgo i Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives:

Per FOMENT: Beatriz Fernández -Tubau Rodes i Mireia Recio Ortega

Per Pimec: M. Àngels Benítez Ruiz

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Raquel Alsina Armengol

Sandra Pérez Ruiz

Benjamí Santos Garcia

Susana Villacampa Guillén

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria González Manzano

Laura Moreno Ortís

Marta Payà López

Índex

1. Presentació	9
2. Marc jurídic	11
3. Preguntes més freqüents.....	17
4. Orientacions per implantar les mesures planificades per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses	27
4.1. Accés al treball	28
4.2. Classificació i promoció professional	29
4.3. Formació, sensibilització i llenguatge.....	29
4.4. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.....	31
4.5. Permisos i beneficis socials	32
4.6. Règim disciplinari.....	33
5. Exemples de bones pràctiques per a la gestió empresarial	35
5.1. Accés al treball	36
5.2. Classificació i promoció professional	37
5.3. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.....	38
5.4. Permisos i beneficis socials	39
6. Proposta formativa.....	40
6.1. Proposta formativa per a la plantilla en general	42
6.2. Proposta formativa per a comandaments	44
7. Exemples de mesures planificades en el si de la negociació col·lectiva sectorial	46
7.1. Accés a l'ocupació	47
7.2. Classificació i promoció professional	51

7.3. Formació, sensibilització i llenguatge.....	53
7.4. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius.....	59
7.5. Permisos i beneficis socials	65
7.6. Règim disciplinari	68
7.7. Altres mesures més enllà del Reial decret 1026/2024	77
8. Glossari i conceptes clau.....	78



Presentació



El Consell de Relacions Laborals (CRL) és l'òrgan de diàleg i concertació social i participació institucional en matèria de relacions laborals, integrat per les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT i PIMEC) més representatives de Catalunya, i per l'Administració de la Generalitat.

La Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del CRL té el compromís de promoure la igualtat d'oportunitats i la qualitat en el treball en les empreses catalanes, i mitjançant el seu Grup Tècnic d'Igualtat, el CRL treballa per reforçar les polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.

Les Orientacions que us presentem van prendre com a punt de partida la tasca del Consell Nacional LGBTI, que va fer una primera proposta sobre mesures planificades en l'àmbit durant l'any 2025.

Aquest document és fruit del treball coordinat de persones expertes de les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i empresarials (FOMENT i PIMEC), i per part de l'Administració de la Generalitat s'ha comptat amb la participació de la Direcció General de Polítiques Públiques LGBTI+, la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, i la Direcció General de la Inspecció de Treball.

Per assolir la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, el CRL està compromès amb l'Agenda 2030 de les Nacions Unides i contribueix a l'impuls dels seus Objectius de desenvolupament sostenible (ODS): la igualtat de gènere (ODS 5), el treball digne i el creixement econòmic (ODS 8) i la reducció de les desigualtats (ODS 10).

2

Marc jurídic

CR

2.1. Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI

La Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI (d'ara endavant, Llei 4/2023) estableix que:

a) Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI en l'àmbit laboral (art. 15.1):

“Les empreses de més de cinquanta persones treballadores han de disposar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI. Per fer-ho, les mesures s'han de pactar a través de la negociació col·lectiva i s'han d'acordar amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i l'abast d'aquestes mesures s'han de desenvolupar per reglament.”

Destaquem:

- Les empreses, públiques¹ o privades, de més de cinquanta persones treballadores han de disposar d'un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.
- Una de les mesures és un protocol d'actuació contra l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI.
- Totes les mesures s'han de pactar a través de la negociació col·lectiva i s'han d'acordar amb la representació legal de les persones treballadores (en endavant l'RLPT).
- El contingut, el procediment i l'abast de les mesures s'ha desplegat reglamentàriament mitjançant el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

¹ Resten excloses les administracions públiques: Administració general de l'Estat, administracions autonòmiques i administracions locals.

b) Totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, han d'adoptar mesures per evitar l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals diverses en l'àmbit laboral (art. 62.3):

“Les persones ocupadores o prestadores de béns i serveis han d'adoptar mètodes o instruments suficients per prevenir i detectar les situacions de discriminació per raó de les causes que preveu aquesta Llei, així com articular mesures adequades per perquè cessin immediatament.”

Destaquem:

- Les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, han d'adoptar mesures per a la prevenció, la detecció i el cessament immediat de la possible discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals diverses.

En relació amb aquesta qüestió, cal tenir present l'article 12, relatiu a la prevenció i sensibilització en l'àmbit laboral, de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

- El contingut mínim del protocol s'ha desenvolupat en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses, en l'annex II, que detalla els procediments de prevenció, els canals de denúncia i les mesures de protecció i reparació.

2.2. Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses

Aquest Reial decret desplega el que preveu l'article 15.1 de la Llei 4/2023.

Destaquem, pel que fa al contingut:

- Capítol I: regula les disposicions generals de la norma, l'objecte, l'àmbit d'aplicació i la manera com s'ha de dur a terme la quantificació del nombre de persones treballadores de l'empresa.
- Capítol II: fixa els elements essencials de la negociació de les mesures planificades,

l'instrument en què s'inseriran, el termini per dur a terme la negociació o la determinació de les mesures i el procediment negociador.

- Capítol III: desenvolupa el contingut de les mesures planificades, i en destaca, en primer lloc, el **caràcter transversal** necessari. Posteriorment, se n'estableix l'estructura i el contingut dins dels convenis col·lectius o acords d'empresa. Finalment, se n'aclareix el període de vigència, així com els mecanismes de seguiment, avaluació i revisió.
- Els annexos recullen les mesures planificades que com a mínim s'han de tenir en compte i l'estructura i el contingut del protocol davant de situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere.
 - Annex I: regula el contingut mínim de les mesures planificades.
 - Annex II: regula el contingut mínim del protocol LGTBI (procediments de prevenció, canals de denúncia, mesures de protecció i reparació).

2.3. Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia

La Llei 13/2025 va entrar en vigor el 20 de gener del 2026 i deroga i substitueix la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Tanmateix, com diu el preàmbul, la Llei 13/2025 és hereva de la Llei 11/2014 i, per tant, en recull tot el contingut, ampliant i enfortint la garantia dels drets de les persones LGBTI.

El capítol III del títol III de la Llei 13/2025 fa referència a les polítiques públiques relatives al treball i l'ocupació (articles 47, 48, 49 i 50). L'article 47.2 de la Llei 13/2025 estableix el següent:

“Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i no-discriminació i la igualtat d'oportunitats de les persones LGBTI que hi treballen, independentment de la naturalesa de la relació laboral, i de les persones usuàries dels serveis”.

Destaquem:

- S'han de respectar els drets d'igualtat de tracte i no-discriminació, tant de les persones treballadores de les empreses com de les persones usuàries d'aquestes.

2.4. Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost

Tot i que la infracció que preveu l'article 7.13 del text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost (d'ara endavant, LISOS) s'estableix com la infracció bàsica en matèria d'igualtat, l'incompliment de l'obligació empresarial de disposar d'un conjunt planificat de mesures i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI es troba tipificat com una **infracció greu**:

“Establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que siguin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, llevat que sigui procedent qualificar-los de molt greus, d'acord amb l'article següent.” (Art. 7.10 de la LISOS.)

(L'incompliment esmentat més amunt es considera més ajustat a la literalitat de la infracció tipificada en l'article 7.10 de la LISOS, en comparació amb la infracció tipificada en l'article 7.13 de la LISOS).

En el cas que l'empresa adopti decisions discriminatòries per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, aquestes estan tipificades com a **infracció molt greu**.

“Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d' [...] orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals [...], així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.” (Article 8.12 de la LISOS.)

La Llei 4/2023 va modificar l'article 8.13 bis de la LISOS, incloent-hi l'assetjament per raó d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals diverses. La materialització d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals està tipificada com a **possible infracció molt greu**.

“L’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i l’assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l’àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu, sempre que, conegut per l’empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-lo.” (Art. 8.13 bis de la LISOS.)

Aquesta nova redacció podria vincular-se amb l’article 62.3 de la Llei 4/2023 i, si fos el cas, amb l’article 47.2 de la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l’erradicació de l’LGBTI-fòbia, atès que estableix per a totes les empreses, independentment del nombre de persones treballadores, l’adopció de mesures per evitar l’assetjament per raó d’orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals diverses en l’àmbit laboral.

Finalment, hem de fer referència a les sancions accessòries que preveu l’article 46 bis de la LISOS, que s’aplicaran quan es portin a terme les infraccions tipificades als apartats 12 i 13 bis de la LISOS:

“1. Les empreses que hagin comès les infraccions molt greus que tipifiquen els apartats 12, 13 i 13 bis de l’article 8 i l’apartat 2 de l’article 16 d’aquesta Llei són sancionats, sense perjudici del que estableix l’apartat 1 de l’article 40, amb les següents sancions accessòries:

a) Perden, automàticament, i de forma proporcional al nombre de treballadors afectats per la infracció, els ajuts, les bonificacions i, en general, els beneficis derivats de l’aplicació dels programes d’ocupació, amb efectes des de la data en què s’hagi comès la infracció.

La pèrdua d’aquests ajuts, bonificacions i beneficis derivats de l’aplicació dels programes d’ocupació afecta els de quantia més gran, amb preferència sobre els de quantia menor en el moment de la comissió de la infracció. Aquest criteri ha de constar necessàriament a l’acta d’infracció de forma motivada.

b) Poden ser exclosos de l’accés a aquests beneficis per un període de sis mesos a dos anys en els casos que preveu l’apartat anterior, amb efectes des de la data de la resolució que imposi la sanció.”

3

Preguntes més freqüents

CR



En relació amb l'àmbit d'aplicació de les mesures planificades per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses

> Quines empreses estan obligades a disposar de mesures planificades?

Totes les empreses que tinguin més de 50 persones treballadores (art. 2.1 del Reial decret 1026/2024). També s'hi inclouen les empreses de gestió públiques.

> Aquestes mesures planificades i el protocol, a qui s'apliquen?

Pel que fa a les mesures planificades, s'apliquen a:

- Les persones treballadores de les empreses que tinguin més de 50 persones en la plantilla.
- A més, les mesures planificades de l'empresa usuària són aplicables a les persones treballadores cedides per empreses de treball temporal durant els períodes de prestació de serveis, d'acord amb el que estableix el paràgraf quart de l'article 11.1 de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal (art. 2.3 del Reial decret 1026/2024).

Amb relació al protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, aquest s'aplica a:

- Les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que duguin a terme la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També als qui sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, als proveïdors, als clients i a les visites, entre d'altres (art. 2.4 del Reial decret 1026/2024).

> Què s'entén per “conjunt planificat de mesures i recursos LGTBI”?

És l'eina obligatòria per a empreses de més de 50 treballadors, establerta pel Reial decret 1026/2024. Consisteix en un conjunt de mesures negociades per tal de garantir un entorn laboral lliure de discriminació i assetjament i fomentar la igualtat de tracte i oportunitats per a les persones LGTBI. Ha d'incloure, de manera preceptiva i obligatòria, el protocol d'actuació contra l'assetjament.

> Quins continguts mínims han de tenir les mesures planificades?

El Reial decret 1026/2024 indica que s'hi han d'incloure, com a mínim, mesures relatives a:

- Clàusules d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Accés a l'ocupació (procés de selecció lliure de biaixos).
- Classificació i promoció professional.
- Formació, sensibilització i ús del llenguatge inclusiu.
- Permisos i beneficis socials (extensió a parelles del mateix sexe, etc.).
- Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència LGTBI-fòbica.
- Règim disciplinari que sancioni les conductes discriminatòries.

> Com es calcula el nombre de persones treballadores?

Per calcular aquest nombre, cal considerar la plantilla total de l'empresa.

- S'hi ha d'incloure el nombre de centres de treball que tingui i qualsevol forma de contractació laboral vigent (els contractes de duració determinada, a temps parcial, fixos discontinus i les persones contractades per ser posades a disposició).
- A l'efecte d'aquest còmput, s'ha de tenir present que les persones contractades a temps parcial computaran com una persona treballadora més, independentment de la seva jornada.
- A més, s'han de sumar els contractes de durada determinada que hagin estat vigents durant els sis mesos anteriors i s'hagin extingit en el moment de fer el còmput. En aquest cas, per cada cent dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.

> Quan s'ha de fer aquest còmput?

Aquests càlculs s'han de fer l'últim dia dels mesos de juny i desembre de cada any.

› **Si durant la vigència de les mesures planificades, en algun moment l'empresa té un nombre inferior a 51 persones treballadores, què s'ha de fer?**

En aquest supòsit, l'empresa té l'obligació de continuar aplicant-les fins al període de vigència de les mesures planificades.

› **Les empreses que no estiguin obligades a elaborar mesures planificades però que decideixin elaborar-les de manera voluntària han d'aplicar el procediment regulat en el Reial decret 1026/2024?**

Sí.



En relació amb el procés de negociació de les mesures planificades

› **Quines empreses estan obligades a reunir la comissió negociadora i en quins terminis?**

Actualment, totes les empreses de més de 50 persones treballadores haurien d'haver-se reunit. Pel que fa als terminis citats en el Reial decret 1026/2024, s'estableix el següent:

- Les empreses que es regeixen per un conveni col·lectiu o acord d'empresa o les empreses que no tenen conveni col·lectiu aplicable però tenen representants legals dels treballadors, tenen l'obligació de reunir la comissió negociadora per iniciar el procediment de negociació dins del termini màxim dels 3 mesos següents a l'entrada en vigor del Reial decret, és a dir, com a màxim fins el 10 de gener de 2025.

Aquest termini s'estén a 6 mesos en el cas de les empreses que no tinguin un conveni col·lectiu aplicable ni representació legal de les persones treballadores, és a dir, com a màxim fins el 10 d'abril de 2025.

- En les empreses que apliquen convenis d'àmbit superior a l'empresa, l'obligació recau en les comissions negociadores d'aquests convenis.

Ara bé, tal com diu l'article 5.3 del Reial decret 1026/2024, transcorreguts 3 mesos des de l'inici del procediment de negociació de les mesures sense que s'hagi assolit un acord sobre aquestes, o en el supòsit que el conveni aplicable no inclogui les mesures planificades, les empreses obligades a

negociar han d'aplicar el conjunt de mesures que estableix el Reial decret, fins que entrin en vigor les que posteriorment es puguin acordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa.

> Què s'ha de fer si l'empresa té conveni col·lectiu però encara no s'hi han desenvolupat les mesures?

En aquests supòsits, l'empresa ha d'aplicar el contingut mínim que estableix l'annex I del Reial decret 1026/2024. Aquest serà aplicable fins que entrin en vigor les mesures que posteriorment es puguin acordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa.

> Què s'ha de fer en els supòsits que no hi hagi conveni col·lectiu aplicable?

En el supòsit que l'empresa no tingui conveni col·lectiu aplicable i disposi d'RLPT, cal iniciar el procediment de negociació de les mesures planificades mitjançant la constitució de la comissió negociadora dins el termini màxim dels 3 mesos següents a l'entrada en vigor del Reial decret 1026/2024.

> Què s'ha de fer quan cal negociar les mesures i l'empresa té diversos centres de treball, alguns dels quals tenen representació legal de les persones treballadores i d'altres, no?

A les empreses amb diversos centres de treball, ha de negociar el comitè intercentres, si n'hi ha i té establertes competències per a la negociació.

> I en el cas que no hi hagi representació legal de les persones treballadores?

En les empreses que, tot i tenir l'obligació de negociar mesures planificades, no hi hagi RLPT i no disposin de conveni col·lectiu aplicable, s'ha de constituir una comissió negociadora en el termini de 6 mesos comptats des de l'entrada en vigor del Reial decret 1026/2024.

La comissió negociadora ha d'estar constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'altra banda, per una representació de les persones treballadores integrada pels sindicats més representatius i els sindicats representatius en el sector a què pertanyi l'empresa. La comissió negociadora ha de comptar amb un màxim de sis membres per cadascuna de les parts i la representació sindical s'ha de formar en proporció a la representativitat de cada organització en el sector.

Sens perjudici d'això, la part social d'aquesta comissió negociadora ha d'estar vàlidament integrada per l'organització o organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini

de deu dies hàbils, ampliables en deu dies hàbils més si cap no respongués en el primer període. En cas que no s'obtingués resposta en aquest nou termini, l'empresa pot determinar unilateralment les mesures planificades, d'acord amb els continguts que recull el Reial decret 1026/2024.

Si hi ha centres de treball amb representació legal de persones treballadores i centres de treball que no en tenen, la part social de la comissió negociadora ha d'estar integrada, d'una banda, per l'RLPT dels centres que en tinguin i, de l'altra, per persones integrants de la part social, constituïda segons els paràgrafs anteriors d'aquest apartat, en representació de les persones treballadores dels centres. En aquest cas, la comissió negociadora ha d'estar composta per un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts, social i empresarial.

› Quina diferència hi ha entre el pla d'igualtat i les mesures planificades?

- Pla d'igualtat:
 - Un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, que tendeixen a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe a l'empresa.
 - La normativa que el regula es desenvolupa en el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
 - L'àmbit d'aplicació és per a les empreses de 50 persones treballadores o més.
- Mesures planificades:
 - Tenen la finalitat d'assolir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI a l'empresa.
 - La normativa que les regula es desenvolupa en el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.
 - L'àmbit d'aplicació és per a les empreses de més de 50 persones treballadores.

› Es poden incloure les mesures planificades dins del pla d'igualtat?

No, són dos documents diferents.

Les mesures planificades no s'han de negociar dins dels plans d'igualtat.

En relació amb el registre

› Com es poden inscriure aquestes mesures?

- En el supòsit de les empreses que apliquin convenis col·lectius d'empresa o d'àmbit superior, aquestes mesures s'han de negociar en el marc d'aquests convenis, escollint l'opció “modificació” o “acord parcial” segons correspongui, i serà la comissió negociadora qui les haurà de registrar al REGCON (Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat).
- Quant a les empreses que no tinguin conveni col·lectiu aplicable (ni d'empresa ni de sector), poden dipositar aquestes mesures mitjançant l'opció “acords d'empresa per al seu dipòsit (DA2a)”.

› Com podem inscriure el protocol d'actuació?

Les empreses el poden dipositar al REGCON mitjançant l'opció “acords d'empresa per al seu dipòsit (DA2a)”.

Les empreses que tinguin dipositat al REGCON un protocol general per prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, i elaborin un annex per incloure-hi les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI, l'han de dipositar al REGCON mitjançant l'opció “acords d'empresa per al seu dipòsit (DA2a)”.

En relació amb el protocol d'assetjament LGTBI

› El protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI pot integrar-se en el protocol general d'assetjament ja existent?

Sí, la normativa estableix que aquesta obligació es podrà entendre complerta quan l'empresa compti amb un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé l'ampliï específicament per incloure-les-hi.

> El protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI és només per a les persones treballadores de l'empresa?

No, el protocol és d'aplicació directa a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que tinguin amb aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa. També s'ha d'aplicar a les persones que demanen un lloc de treball, al personal de posada a disposició i a proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

> Quin serà l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol?

El protocol s'ha d'aplicar a les persones que treballen a l'empresa, independentment del seu vincle jurídic, sempre que desenvolupin la seva activitat dins de l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'ha d'aplicar a les persones que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició i a proveïdors, clients i visites, entre d'altres.

En relació amb la formació per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses

> Qui pot impartir la formació?

El Reial decret 1026/2024 no imposa l'obligació que la formació en matèria LGTBI sigui impartida per un proveïdor extern ni que aquest proveïdor estigui acreditat oficialment.

> Quin és el contingut mínim de la formació?

El Reial decret 1026/2024 no estableix un contingut mínim.

La norma exigeix:

1. Que la formació sigui efectiva, adequada i suficient.
2. Que cobreixi els continguts mínims previstos en el mateix Reial decret i, si s'escau, en el conveni col·lectiu aplicable.
3. Que permeti acreditar l'adquisició real de competències per part de la plantilla.

En aquest document disposeu d'una proposta formativa adreçada a la plantilla en general i també d'una altra proposta per a persones amb funció de comandament dins de l'empresa.

En relació amb el règim disciplinari

> Quines mesures s'han d'incloure dins del règim disciplinari?

S'han d'integrar dins del règim disciplinari infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

En relació amb el règim sancionador

> Quines sancions es poden aplicar?

Les sancions que es poden aplicar estan tipificades en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

> Quins tipus de sancions hi ha?

- **Sanció greu:**
“Establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que siguin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, llevat que sigui procedent qualificar-los de molt greus, d'acord amb l'article següent.” (Article 7.10 de la LISOS.)
- **Sancions molt greus:**
 - “Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no adhesió a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors a l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.” (Article 8.12 de la LISOS.)
 - “L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i l'assetjament per

raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, sigui quin sigui el seu subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagi adoptat les mesures necessàries per impedir-lo." (Article 8.13 bis de la LISOS.)

- **Sancions accessòries:**

Les empreses que hagin comès les infraccions molt greus que tipifiquen els apartats 12, 13 i 13 bis) de l'article 8 i a l'apartat 2 de l'article 16 d'aquesta Llei són sancionats, sense perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 40, amb les següents sancions accessòries:

a) Perden, automàticament, i de forma proporcional al nombre de treballadors afectats per la infracció, les ajudes, les bonificacions i, en general, els beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació, amb efectes des de la data en què s'hagi comès la infracció.

La pèrdua d'aquestes ajudes, les bonificacions i beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació afecta els de quantia més gran, amb preferència sobre els de quantia menor en el moment de la comissió de la infracció. Aquest criteri ha de constar necessàriament a l'acta d'infracció de forma motivada.

b) Poden ser exclosos de l'accés a aquests beneficis per un període de sis mesos a dos anys en els casos que preveu l'apartat anterior, amb efectes des de la data de la resolució que imposi la sanció." (Art. 46 bis, apartat 1, de la LISOS.)

Altres

› Quina és la vigència d'aquests plans i mesures LGTBI?

El període de vigència de les mesures planificades serà el que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu aplicable o el que hagin pactat les parts negociadores.

› Què és el *nom sentit*?

El *nom sentit* és el nom pel qual una persona trans o no-binària vol ser anomenada, independentment del seu nom registrat.

4

Orientacions per implantar les mesures planificades



L'annex I del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, desenvolupa el contingut mínim de mesures planificades que els convenis col·lectius o acords d'empresa han de negociar i incorporar en les empreses de més de 50 persones treballadores.

Per ajudar les parts negociadores, us facilitem a continuació algunes orientacions per a cadascuna de les matèries que regula el Reial decret:

4.1. Accés al treball

“Les empreses han de contribuir a través de les mesures establertes, si s'escau, en els convenis col·lectius a erradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

Per fer-ho, es necessari establir criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció i contractació adequat que prioritzi la formació o la idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb una atenció especial a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.”

 A continuació, es recull una llista d'orientacions i actuacions per a aquesta matèria:

Oferir cursos de formació i sensibilització en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no-discriminació, amb una atenció especial a les persones LGTBI, destinats a les persones responsables de recursos humans, així com a totes les persones que hagin de participar en els processos de selecció. Aquests cursos han d'incloure, entre d'altres aspectes:

- a.** Informació de la realitat de les persones LGTBI en el mercat laboral, amb una atenció especial a les persones trans.
- b.** Diversos eixos de discriminacions que interseccionin en les persones LGTBI i que podrien generar múltiples barreres que dificultin l'accés al treball.
- c.** Informació sobre bones pràctiques en relació amb la inclusió laboral.
- d.** Eines per superar els possibles estereotips d'orientació sexual i de gènere en els processos de selecció.

4.2. Classificació i promoció professional

“Els convenis col·lectius i els acords d’empresa han de regular criteris per a la classificació, la promoció professional i els ascensos, de manera que no comportin cap discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre d’altres, els de qualificació i capacitat, i que garanteixin el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.”

 En relació amb aquesta matèria, es pot incorporar al conveni col·lectiu una clàusula o ampliar la que pugui haver-hi perquè inclogui l’orientació sexual, la identitat de gènere i l’expressió de gènere.

4.3. Formació, sensibilització i llenguatge

“Les empreses han d’integrar en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l’àmbit laboral, amb una incidència especial en la igualtat de tracte i d’oportunitats i en la no-discriminació. La formació ha d’anar dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, els càrrecs directius i les persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que han de contenir són:

- » Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI que recullen el o els convenis col·lectius aplicables en l’empresa o els acords d’empresa si s’escau, així com el seu abast i contingut.
- » Coneixement de les definicions i dels conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- » Coneixement i difusió del protocol d’acompanyament a les persones trans en l’ocupació, en cas que es disposi d’aquest protocol.
- » Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, la detecció i l’actuació enfront de

l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

S'han de fomentar mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.”

 A continuació, es recull una llista d'orientacions i actuacions.

En matèria de **sensibilització i llenguatge inclusiu**, alguns exemples de com es poden concretar aquestes mesures són:

- Visibilitzar la diversitat en l'empresa en els materials de comunicació.
- Mostrar el compromís de l'empresa amb la diversitat, participant, de la manera acordada amb la representació de les persones treballadores, en els dies internacionals o en possibles campanyes que es duguin a terme.
- Sensibilitzar sobre la possibilitat d'usar el nom sentit en l'empresa quan la persona encara no hagi rectificat el nom o el sexe en el DNI o NIE. Respectar el nom sentit o el gènere amb què la persona s'identifica en el tracte quotidià i en tot allò que no pugui suposar un perjudici per a la persona treballadora, com ara targetes d'identificació, signatura del correu electrònic, nom del correu electrònic, etc. L'objectiu d'això és garantir l'obligatorietat que tota la plantilla, incloent-hi els alts càrrecs directius, s'hi adreci amb el nom sentit en qualsevol comunicació oral o escrita, amb independència que no s'hagi fet el canvi registral. D'aquesta manera, s'aconseguirà generalitzar l'ús d'un llenguatge respectuós amb les diversitats, identitats i orientacions.
- Incorporar l'ús del llenguatge inclusiu i respectuós amb la diversitat en totes les comunicacions, tant les externes com les internes. I sempre que sigui possible incloure en els qüestionaris i formularis les opcions per reflectir les identitats no binàries.
- Evitar les imatges o elements gràfics que reproduïxin estereotips i rols referents al sexe o el gènere de les persones.

En matèria de formació:

- Incloure en els plans de formació per a noves incorporacions un mòdul de sensibilització contra l'LGTBI-fòbia.
- I també informar sobre la Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGTBI i l'erradicació de l'LGTBI-fòbia, així com sobre la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

4.4. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

“S’ha de promoure l’heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per fer-ho, s’ha de garantir la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l’assetjament i la violència a la feina.”

 A continuació, es recull una llista d'orientacions i actuacions per a aquesta matèria:

- Garantir que no hi hagi cap discriminació en relació amb la identitat o l'expressió de gènere pel que fa a la regulació dels uniformes, tot garantint que es respecta el gènere amb què cada persona s'identifica.
- Garantir la privacitat en tots els espais públics (banys, dutxes o vestuaris), habilitant cabines i dutxes individuals (sempre que sigui possible) en tots dos vestuaris, o afavorint els banys i vestuaris mixtos amb cabines individuals, per salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores.
- Promoure la figura de la persona de referència, prèviament formada en l'àmbit LGTBI. Les seves funcions poden recaure en altres figures que desenvolupin el paper de persona de referència del protocol d'assetjament, l'agent d'igualtat, etc.

4.5. Permisos i beneficis socials

“Els convenis o acords col·lectius han d’atendre la realitat de les famílies diverses, els cònjuges i les parelles de fet LGTBI i han de garantir l’accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d’orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

En aquest sentit, s’ha de garantir a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d’igualtat dels permisos que, si s’escau, estableixin els convenis o acords col·lectius per a l’assistència a consultes mèdiques o els tràmits legals, amb una atenció especial a les persones trans.”

 A continuació, es recull una llista d’orientacions i actuacions per a aquesta matèria:

- Garantir la no-discriminació cap a les persones LGTBI, incorporant una visió inclusiva que reconegui la diversitat familiar, incloent-hi les parelles del mateix sexe i altres models diferents de la família tradicional. En el cas que les empreses ofereixin la contractació d’una mútua privada de salut o altres beneficis, com plans de pensions, han de vetllar perquè compleixin les mateixes garanties.
- Garantir que els permisos i beneficis socials s’apliquin a totes les persones treballadores sense distinció per raó d’expressió o identitat de gènere, orientació sexual, ni pel fet que es tracti de matrimonis o parelles de fet, incloses les parelles del mateix sexe.
- Aplicar els permisos i els beneficis regulats en els convenis (incloent-hi les assegurances de salut) a totes les persones.
- Es podran incloure, entre d’altres aspectes, l’assistència a consultes mèdiques i la realització de tràmits legals, prestant especial atenció a les necessitats específiques de les persones trans.
- No s’ha d’excloure les persones trans de les campanyes mèdiques que es duguin a terme (exemples: reconeixements mèdics, campanyes de detecció precoç de càncer) per al conjunt del personal, atenent les seves necessitats i característiques corporals específiques.
- No es poden patologitzar les persones trans.

4.6. Règim disciplinari

“S’han d’integrar, si s’escau, en el règim disciplinari que es reguli en els convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l’orientació i la identitat sexual i l’expressió de gènere de les persones treballadores.”

 En referència a aquesta matèria cal revisar el règim disciplinari per garantir que inclogui la llibertat sexual, l’orientació sexual, la identitat de gènere i l’expressió de gènere.

Les conductes contràries al principi d’igualtat de tracte o de drets de les persones LGTBI han de quedar recollides en el règim sancionador dels convenis col·lectius o, si no n’hi ha, l’acord d’empresa, amb una atenció especial a la qualificació com a falta molt greu, per la seva importància, intensitat i freqüència, de les conductes que es produeixin.

A continuació, es recull una llista no exhaustiva d’exemples de conductes que cal incorporar al règim disciplinari i que poden ser causa de sanció:

- Qualsevol expressió verbal, escrita o gestual que comporti menyspreu, descrèdit, humiliació o ofensa, incloent-hi insults, burles, acudits, comentaris vexatoris o manifestacions de caràcter LGTBI-fòbic.
- L’ús dels mitjans de comunicació de l’empresa per difondre informacions malicioses relacionades amb l’orientació sexual, la identitat de gènere, l’expressió de gènere o les característiques sexuals de les persones treballadores.
- Ignorar, excloure o aïllar les persones treballadores per la seva orientació sexual, la identitat de gènere, l’expressió de gènere o les característiques sexuals.
- L’assetjament en qualsevol de les seves formes, inclòs el ciberassetjament, així com les conductes d’exclusió, aïllament deliberat o marginació.
- La negativa injustificada a respectar el nom sentit o la identitat o expressió de gènere d’una persona, inclosa la utilització deliberada de pronoms o tractaments no corresponents.
- Donar un tractament desigual basant-se en la identitat de gènere, orientació sexual o característiques sexuals.
- Exhibició de fotos, missatges o altres escrits que tinguin la finalitat de menyscar la dignitat de les persones en relació amb la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals o pertinença a grup familiar.

- Les agressions físiques, incloquin elements externs o no, que es facin per tal de danyar les persones per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals o pertinença a grup familiar.
- Impedir o restringir injustificadament l'accés a les instal·lacions a les persones treballadores per orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals o pertinença a grup familiar.
- La violència sexual contra les persones, per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals o pertinença a grup familiar.
- Violències similars o semblants que no estiguin recollides en aquesta llista però que tinguin el mateix efecte o busquin produir-lo.
- La difusió, revelació o ús indegut d'informació o dades personals relatives a l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals d'una persona, inclosa la comunicació sense consentiment o sense base legal legítima.
- La tolerància, encobriment o manca d'actuació davant conductes discriminatòries conegudes, especialment quan existeixi una obligació d'intervenció per raó del lloc de treball o responsabilitat exercida.
- L'exercici de represàlies contra qui presenti queixes, denúncies o participi en procediments interns destinats a garantir el dret a la igualtat i la no-discriminació.
- Qualsevol altra conducta que, tot i no estar expressament prevista, comporti una vulneració del dret fonamental a la igualtat de tracte i la no-discriminació.



Exemples de bones pràctiques per a la gestió empresarial



A continuació es descriuen bones pràctiques de gestió que poden contribuir a la implantació de les mesures planificades per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

5.1. Accés al treball

Durant el **procés de selecció** cal evitar prejudicis, i especialment durant el de les persones LGTBI.

Es recomana:

- En la redacció de l'oferta laboral i en la seva comunicació tant escrita com gràfica o visual, incorporar un llenguatge inclusiu, igualitari i no discriminatori, i també en les imatges que la puguin acompanyar.
- Establir criteris clars i concrets per garantir un procés de selecció i contractació adequat que prioritzi la formació o idoneïtat per al lloc de treball.
- No fer ofertes de caràcter no inclusiu ni que responguin a estereotips de gènere.
- Utilitzar un sistema de selecció de personal amb un procediment específic que incorpori currículums cecs per avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements i competències requerides.
- En les empreses que facin servir algorismes per a la selecció i reclutament, analitzar i revisar els algorismes per identificar i corregir possibles biaixos. Es recomana la participació de la representació legal de les persones treballadores i, en qualsevol cas, s'ha de garantir el dret d'informació i consulta de l'RLPT en els termes previstos en l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i, si escau, la seva participació en els termes que estableixi el conveni col·lectiu o els acords d'empresa.
- En el cas de persones trans que encara no hagin pogut canviar la seva documentació legal, s'ha d'evitar que la presentació de documentació oficial amb un nom i una expressió de gènere diferent suposi un motiu per denegar-ne la contractació, sempre que reuneixin els requisits del lloc.
- Promoure mesures d'acció positiva per a l'accés a l'ocupació dirigides als segments vulnerables del col·lectiu LGTBI, especialment les persones trans, mitjançant l'adopció de projectes d'inserció laboral o acords de col·laboració amb entitats sense ànim de lucre.
- En el cas que es tracti de processos externs, comprovar que l'entitat i l'equip que els desenvolupin incorporin una perspectiva inclusiva vers les persones LGTBI.

Durant l'entrevista es recomana:

- Preguntar el nom i els pronoms amb què ens hem d'adreçar a la persona entrevistada.
- Informar del compromís de l'empresa en la inclusió de la diversitat LGBTI en els valors corporatius.
- Crear un clima de confiança.
- Utilitzar un llenguatge inclusiu i evitar tractar les persones des de la victimització o el paternalisme.
- Evitar fer preguntes invasives amb la vida personal i familiar, així com demanar qualsevol dada que pugui vulnerar el principi de privacitat.
- Utilitzar paràmetres basats únicament en l'experiència, habilitats i competències rellevants per al lloc de treball i evitar l'ús de qualsevol informació personal publicada a xarxes socials.

Recordatori de les obligacions legals:

- No s'han de fer preguntes invasives amb la vida personal i familiar, i s'ha d'evitar demanar qualsevol dada de caràcter personal que pugui vulnerar aquest principi.
- Cal garantir el dret a la intimitat i a la protecció de dades, durant tot el procés de selecció i especialment en el procés de l'entrevista.
- S'han d'evitar les preguntes que no tinguin relació amb les funcions i tasques a desenvolupar en el lloc de treball en qüestió.

5.2. Classificació i promoció professional

Es recomana:

- Incloure una clàusula específica en les polítiques internes de l'empresa o una declaració que prohibeixi qualsevol tipus de discriminació en les decisions de promoció basada en l'orientació sexual, la identitat de gènere i la identitat sexual o l'expressió de gènere. Es tracta de fer visible el compromís de l'empresa de la manera que es consideri més adequada en funció de les seves característiques, ja que és important que quedi constància d'aquest compromís.

- En matèria de classificació professional, promoció i/o ascens, els criteris han de ser objectius i neutres, s'han de basar en la qualificació i la capacitat, per garantir que totes les persones treballadores tinguin igualtat d'oportunitats per presentar-se a la cobertura de llocs vacants, amb independència de la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o diversitat familiar. Per tant, cal fer una anàlisi de les fases de selecció per a la promoció eliminant qualsevol biaix discriminatori.
- En aquests processos, cal considerar la participació de l'RLPT i, en qualsevol cas, s'ha de garantir el dret d'informació i consulta de l'RLPT en els termes que preveu l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i, si escau, la seva participació en els termes que estableixi el conveni col·lectiu o els acords d'empresa.
- Valorar la possibilitat d'avaluar anualment les promocions professionals dutes a terme a través dels protocols establerts. El sistema de revisió dels resultats de les promocions i ascensos s'ha de fer d'acord amb el que l'empresa i la representació de les persones treballadores estableixin.

5.3. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Es recomana:

- Per a les empreses que utilitzin uniformes, hauran de respectar el principi de no-discriminació, procurant que aquests siguin de gènere neutre o, si escau, permetent l'ús d'uniformes d'acord amb el gènere sentit o expressat de la persona treballadora.
- Reflexionar sobre la idoneïtat dels lavabos i vestuaris binaris dins de l'empresa per tendir a espais individuals, i que l'ús d'aquests espais quedi deslligat del sexe o el gènere de les persones que en fan ús.
- Impartir formacions en línia o híbrides, amb continguts adaptats a la realitat de les empreses (temps, recursos, sector).
- Establir protocols interns per garantir l'ús del nom sentit en comunicacions internes, correus, targetes, etc.
- Crear una guia pràctica per a la comunicació interna i externa, amb exemples adaptats a cada sector.

5.4. Permisos i beneficis socials

Com a millora social es recomana:

- No excloure les persones trans de les campanyes mèdiques que es duguin a terme (reconeixements mèdics, campanyes de detecció precoç de càncer) per al conjunt del personal, atenent a les seves necessitats i característiques corporals específiques.

6

Proposta formativa

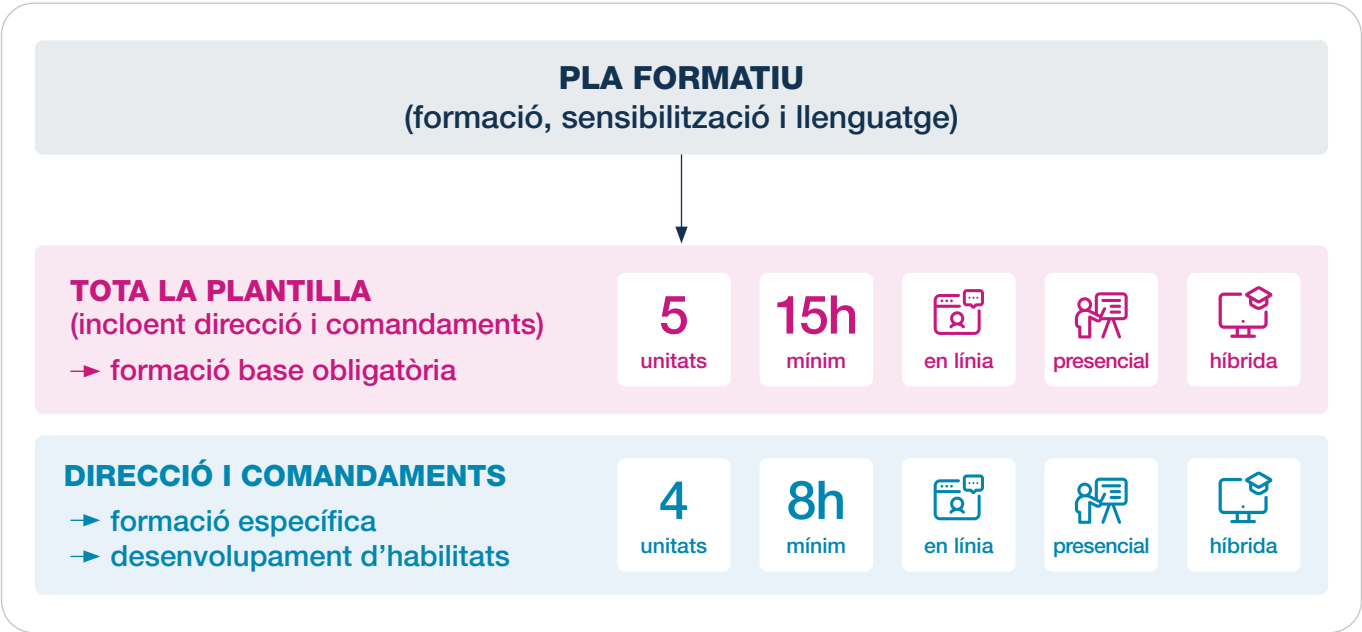
CR

Conèixer i entendre el contingut de la política d’empresa és essencial perquè esdevingui una eina de sensibilització efectiva i eficaç. Per això, més enllà de la sensibilització, cal formació específica per poder garantir que la informació i el coneixement arriba a tota la plantilla.

L’annex I del Reial decret 1026/2024 estableix que “les empreses han d’integrar en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l’àmbit laboral, amb una incidència especial en la igualtat de tracte i d’oportunitats i en la no-discriminació”.

A més, aquesta formació ha d’anar dirigida a tota la plantilla, incloent-hi comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

Tenint en compte els aspectes mínims que estableix el Reial decret 1026/2024 per a la “formació, sensibilització i llenguatge”, a continuació trobareu dues propostes formatives, enfocades una a la plantilla i una altra a les persones amb el rol de càrrec directiu i de comandament, per a les quals caldrà una formació més específica que se centri en les habilitats.



6.1. Proposta formativa per a la plantilla en general

Objectius

- Reflexionar i sensibilitzar sobre els drets fonamentals de les persones LGTBI, així com sobre conceptes clau com la identitat de gènere, l'orientació sexual i la importància del respecte a la diversitat, incloent-hi en tot el procés la perspectiva de gènere i la interseccional.
- Conèixer les definicions, conceptes i contingut del marc legal.
- Conèixer els instruments i el contingut de mesures planificades LGTBI, com el protocol per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals, i el protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Prevenir situacions de discriminació i assetjament a l'empresa.
- Conèixer bones pràctiques en matèria d'inclusió i no-discriminació.

Contingut

Unitat 1. Marc conceptual i història del moviment LGTBI

- » Conceptes bàsics (sexe, gènere, persones LGTBI).
- » La diversitat sexual.
- » Identitats de gènere (expressió de gènere).
- » La diversitat de famílies.
- » Estereotips, estigmatització, prejudici, les seves manifestacions en el dia a dia i l'impacte en les persones.
- » Discriminació.
- » Evolució del moviment LGTBI.
- » Les persones LGTBI i els seus drets.

Unitat 2. Obligacions legals sobre igualtat i no-discriminació per a les empreses

Normativa sobre igualtat i no-discriminació en l'àmbit laboral, centrant-se en:

- » Llei 13/2025, de 29 de desembre, dels drets de les persones LGBTI i l'erradicació de l'LGBTI-fòbia.
- » Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- » Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- » Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses.

Unitat 3. Gestió de la diversitat a l'empresa

- » Oportunitats per adoptar mesures per a la igualtat LGTBI.
- » Codi ètic o de bones pràctiques a l'empresa.
- » Llenguatge inclusiu.
- » Mesures planificades i recursos per assolir la igualtat efectiva de les persones LGTBI.
- » El paper de la representació legal de les persones treballadores en la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- » Protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació (en cas que l'empresa en disposi).

Unitat 4. Formes de discriminació LGTBI en l'àmbit laboral i els procediments d'actuació

- » Definició i formes d'LGBTI-fòbia en l'entorn laboral, causes i conseqüències.
- » Tipus de discriminacions en l'entorn laboral (amb una atenció especial a l'assetjament LGTBI).
- » Prevenció i abordatge de situacions LGTBI-fòbiques.
- » Protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI.
- » Actuació davant el coneixement o la detecció d'una situació d'assetjament.
- » Canal de denúncia i coordinació amb altres instruments.

Unitat 5. Casos pràctics en la gestió de la diversitat LGTBI

- » Cas: exemple pràctic sobre el protocol a la vostra empresa.
- » Bones pràctiques d'empreses en la gestió de la diversitat LGTBI.

Durada i modalitat

- Mínim 15 hores, dedicant més temps a les unitats 3 i 4 pel seu caràcter troncal.
- Modalitat en línia, presencial o híbrida.

6.2. Proposta formativa per a comandaments

Aquesta formació hauria de tenir com a requisit indispensable haver cursat la formació adreçada a la plantilla en general o, si no s'ha fet, poder-ne acreditar els coneixements mínims.

Objectius

- Oferir competències i habilitats avançades per a la gestió de la diversitat i la inclusió de les persones LGTBI.
- Fomentar el respecte mitjançant polítiques i pràctiques laborals inclusives.
- Identificar actituds i comportaments LGTBI-fòbics en l'entorn laboral.
- Conèixer les mesures i els procediments per prevenir-los i abordar-los.

Contingut

Unitat 1. Mesures planificades de l'empresa sobre les persones LGTBI

- » Obligacions i mesures de les empreses.
- » Mesures d'accés a l'ocupació.
- » Mesures de classificació i promoció professional.

- » Sensibilització.
- » Model de comunicació inclusiva. Bones pràctiques.
- » Acompanyament a les persones trans.
- » Oportunitats d'adoptar mesures per a la igualtat LGTBI.

Unitat 2. Lideratge inclusiu i gestió d'equips

- » El paper dels comandaments en la gestió i les mesures sobre les persones LGTBI.
- » Trencar amb els estereotips i construir un entorn de seguretat i confiança.
- » Promoció professional igualitària, diversa i inclusiva.
- » Desenvolupar l'empatia i l'escolta activa.
- » Gestió de la diversitat.

Unitat 3. Prevenció i abordatge de situacions LGTBI-fòbiques

- » Detecció de les discriminacions en l'entorn laboral, des de les situacions i comportaments a escala més petita fins als més evidents.
- » Què cal fer davant el coneixement d'una situació de discriminació o exclusió?
- » Estratègies per intervenir, corregir i gestionar comportaments discriminatoris.

Unitat 4. Aprofundir en el protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

- » Què aporta un protocol a l'empresa?
- » Què cal fer davant el coneixement d'una situació d'assetjament?
- » El protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI, posant l'accent en les mesures cautelars i el procediment d'actuació.

Durada i modalitat

- Mínim 8 hores.
- Modalitat en línia, presencial o híbrida.



Exemples de mesures planificades en el si de la negociació col·lectiva sectorial



A continuació es recull un llistat no exhaustiu d'exemples de com la negociació col·lectiva sectorial ha regulat les mesures planificades en matèria LGTBI. règim disciplinari.

7.1. Accés a l'ocupació

"En cas que es tracti de processos externs de selecció, s'ha de comprovar que les entitats i equips incorporen una perspectiva inclusiva cap a les persones LGTBI, especialment cap a les persones trans."

Article 77 de la Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (codi de conveni núm. 99014585012004).

"Per a les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per evitar biaixos. El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació es podrà realitzar mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació. Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que es preveurà en el pla de formació de les empreses."

Resolució EMT/1912/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

"En totes les ofertes laborals s'haurà de preservar el llenguatge inclusiu i no discriminatori. Així mateix, els processos de selecció i contractació hauran d'estar basats en criteris objectius i transparents, independentment per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual o de gènere, expressió de gènere,

característiques sexuals i diversitat familiar, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a presentar patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Es tindrà una especial atenció amb les persones trans, col·lectiu especialment vulnerable. Totes les ofertes laborals seran de caràcter inclusiu i no respondran a estereotips de gènere.”

Acord 2.a) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 16 del Conveni col·lectiu.

"Procediment d'acollida: Als efectes d'afavorir la més ràpida i correcta integració de les persones treballadores nou-contractades, cada institució o centre afectat per aquest Conveni elaborarà un protocol d'acollida adreçat al personal de nova incorporació que haurà de contemplar un manual d'acollida que, entre altres aspectes de caràcter intern, haurà d'incloure informació sobre: [...] Els protocols de la institució amb relació a qualsevol comportament discriminatori, especialment aquells relacionats amb creences, religió, sexe, raça, identitat de gènere i orientació sexual, expressió de gènere, les característiques sexuals i diversitats familiars.”

Acord 2.b) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 73 del Conveni col·lectiu.

“Els processos de selecció es duren a terme garantint la igualtat de tracte envers les persones LGTBIQ+, establint criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, amb independència de la seva orientació i identitat sexual o de la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable. Per a les persones

encarregades de la selecció de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per evitar biaixos. El contingut d'aquesta formació podrà dividir-se en diversos dies i podrà realitzar-se de forma presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació. Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que es contemplarà en el pla de formació de les empreses."

Article 52 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

"En els processos de selecció de personal i contractació, s'ha de garantir la igualtat real i efectiva entre totes les persones candidates, amb independència de la seva identitat o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Per a això, s'estableixen les mesures següents:

- S'ha de garantir que els processos d'accés, selecció i contractació no continguin elements discriminatoris per raó de l'orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb una atenció especial a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable, prioritzant la formació i idoneïtat de la persona per al lloc de treball independentment de la seva orientació sexual o la seva expressió de gènere.
- Totes les ofertes d'ocupació que es publiquin s'han de redactar en llenguatge inclusiu i amb els requisits necessaris per al lloc de treball.
- Les persones que participin en els processos de selecció han de disposar de la formació adequada, per evitar qualsevol biaix o estereotip de gènere, orientació o identitat sexual, o característiques sexuals, i han de fer les entrevistes ometent les circumstàncies personals o familiars de les persones entrevistades, no rellevants per al procés de selecció.
- Es poden establir col·laboracions amb entitats que afavoreixin la inserció laboral de les persones LGTBI."

Annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article segon de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE de 30 de abril de 2025). (codi de conveni núm. 99005585011900).

“S’aplicarà un sistema per a la selecció de personal amb un procediment específic, utilitzant currículums cecs que permetin identificar i avaluar les candidatures exclusivament en funció dels coneixements, actituds, habilitats i/o competències requerides per als diferents llocs de treball.

Les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, hauran de rebre una formació específica i adequada per evitar biaixos.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

“Formació a les persones que participen en els processos de selecció i de promoció del personal.”

Resolució EMT/1486/2025, de 7 d’abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l’Acord de la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu autonòmic de l’ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, relatiu a la modificació de l’article 87 i la introducció de l’annex 7è (codi núm. 79000575011994).

“Els criteris a utilitzar en els procediments de selecció hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d’orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. Així mateix es prioritzarà la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.”

Article 92 del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012).

“Per a les persones encarregades del reclutament de personal i que participin en els processos de selecció, es promourà que rebin una formació específica i adequada per evitar biaixos. El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació es podrà realitzar mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació. Aquesta formació podrà tenir un reciclatge, que es preveurà en el pla de formació de les empreses.”

Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000245011993).

7.2. Classificació i promoció professional

“Les empreses vetllaran pel manteniment de l'ocupació de les persones trans, tenint en compte la seva condició i vulnerabilitat.”

Article 78 del VIII Conveni col·lectiu estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (codi de conveni núm. 99014585012004).

“Les empreses garantiran el tracte igualitari entre dones i homes, a les persones LGTBIQ+ i a la diversitat familiar en els processos de promoció.”

Acord 3.a) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 18 del Conveni col·lectiu.

“Es garanteix el desenvolupament de la carrera professional des de la igualtat de condicions, basat sempre en elements objectius com la qualificació i la capacitat, i assegurant la no-discriminació directa o indirecta de les persones LGTBIQ+. Igualment es reconeix el dret de totes les persones a accedir, en condicions d'igualtat, a les vacants que es produeixin, sense que pugui existir cap tipus de discriminació per raó de gènere, sexe, orientació i identitat sexual.”

Article 53 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“Per a l'ascens de la resta de les persones treballadores, les empreses establiran un sistema de caràcter objectiu i neutral, prenent com a referència les circumstàncies següents: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que a l'efecte s'estableixin, així com la possible relació de l'ascens amb el pla de formació. Per fer efectiu el principi d'acció positiva es podran establir a l'empresa exclusions, reserves i preferències quant a la promoció de forma que, en igualtat de mèrits, tinguin dret preferent per ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de què es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta.”

Article 92 del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012).

“Les empreses, a través del sistema de classificació professional establert en el present Conveni, garantiran que no es produeixi cap tipus de discriminació directa o indirecta per raó d'orientació o identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.”

Article 92 del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012).

7.3. Formació, sensibilització i llenguatge

"La representació legal de les persones treballadores, persones amb lloc de responsabilitat i comandaments intermedis rebran formació específica sobre la prevenció i l'actuació en situacions d'assetjament LGTBI. Difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, quan se'n disposi. Les empreses es comprometen a utilitzar un llenguatge respectuós amb la diversitat."

Article 79 del VIII Conveni col·lectiu estatal per a les empreses de gestió i mediació immobiliària (codi de conveni núm. 99014585012004).

"En el supòsit dels cursos adreçats a les persones que s'encarreguin o participin en processos de selecció, comandaments intermedis, llocs directius o qualsevol que tingui a càrrec seu persones treballadores, la formació pot referir-se a qüestions com ara: capacitació en diversitat i inclusió, foment de l'empatia i de l'escolta activa, gestió de la diversitat en entorns laborals, lideratge inclusiu en la gestió d'equips, prevenció i abordatge de l'assetjament i la discriminació per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i diversitat de sexe, genèrica o familiar, etc."

Article 89 del XXI Conveni col·lectiu general de la indústria química (codi de conveni núm. 99004235011981).

"La formació es garantirà prioritàriament i amb major nivell d'exigència a les persones que componen el departament de Recursos Humans i a aquelles amb càrrecs de responsabilitat, i així mateix s'estableix que se sensibilitzarà la plantilla en temes d'equitat de gènere, especialment en violència de gènere, bretxa salarial i corresponsabilitat dels homes en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars. Igualment, [...] es contemplen mesures per garantir un llenguatge i imatge corporativa no sexista."

Acord 4 de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals

d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica diversos apartats de l'article 78 del Conveni col·lectiu.

“S’incorporaran al pla de formació de l’empresa totes aquelles activitats formatives en matèria d’igualtat d’oportunitats entre dones i homes que s’acordin en el pla d’igualtat i que seran supervisades per la Comissió d’Igualtat de les empreses. Així mateix, també s’incorporaran sessions formatives obligatòries per difondre els drets de les persones LGTBIQ+ en l’àmbit laboral. Aquesta formació es realitzarà dins de la jornada laboral i serà a càrrec de les empreses. Pel que fa al protocol de prevenció i actuació enfront de l’assetjament sexual i per raó de sexe, gènere, orientació i identitat sexual, així com el protocol d’acompanyament a persones trans si se’n disposa, les empreses garantirán la seva difusió a tot el personal.”

Acord 4.b) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d’abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l’Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d’aguts, centres d’atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l’article 78.9 del Conveni col·lectiu.

“La formació en matèria d’igualtat i en matèria específica LGTBIQ+ tindrà caràcter obligatori i haurà d’estar adreçada a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments i càrrecs de supervisió i de responsabilitat intermedis i directius. Els continguts de la formació inclouran activitats d’informació i sensibilització sobre la realitat LGTBIQ+ i es fomentaran mesures per garantir un llenguatge respectuós amb la diversitat.”

Acord 5.a) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d’abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l’Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d’aguts, centres d’atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l’article 78.5 del Conveni col·lectiu.

"Objectius específics per a l'eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa. Llenguatge i imatge corporativa no sexista.

L'empresa activarà en els seus formularis una tercera casella per determinar les realitats de gènere no binàries."

Acord 4.c) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 78.4.2 del Conveni col·lectiu.

"Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació.

La formació anirà dirigida a tota la plantilla, amb inclusió dels comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans.

El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació podrà realitzar-se mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.

El contingut d'aquesta formació, sens perjudici d'un major grau de concreció a l'empresa, haurà de contenir:

- a) Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa si és el cas, així com el seu abast i contingut.
- b) Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- c) Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- d) Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament

discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Les empreses fomentaran l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.”

Article 54 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

"En la formació que s'imparteixi s'ha de tenir en compte de manera transversal el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació de les persones LGTBI, i les empreses s'obliguen a:

- Incorporar accions formatives dirigides a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de persones i recursos humans, en les quals s'inclogui: un glossari de definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere; una guia d'utilització de llenguatge inclusiu, i un protocol de prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Informar i fer difusió entre tota la plantilla sobre el conjunt d'aquestes mesures planificades LGTBI.
- Formació sobre diversitat sexual i de gènere per a les persones amb responsabilitat en els canals de recollida de denúncies.
- Fer accions o jornades de sensibilització per a la plantilla, en matèries com ara el protocol de prevenció de l'assetjament, entorns lliures de discriminació i inclusivament, igualtat de tracte i no-discriminació.
- Fomentar la utilització de llenguatge i de material audiovisual inclusiu en les comunicacions de l'empresa.
- Divulgar les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere que conté la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i fer-ne difusió a tota la plantilla."

Annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article quart de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (codi de conveni núm. 99005585011900).

“En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat; discapacitat; gènere; origen, inclòs el racial o ètnic; estat civil; religió o conviccions; opinió política; orientació sexual; identitat i/o expressió de gènere; afiliació sindical; condició social, o llengua.

Les persones treballadores tindran igualtat d'oportunitats per poder presentar-se a la cobertura dels llocs de treball vacants que puguin existir en el centre de treball, amb independència del sexe; orientació sexual; expressió i/o identitat de gènere; origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; d'edat o relació de parentiu amb altres persones treballadores del centre de treball.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

“L'empresa, en col·laboració amb la representació legal de les persones treballadores, si n'hi hagués, planificarà una formació adreçada a tota la plantilla, amb els criteris mínims establerts en el Reial decret 1026/2024.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

“Ofertir una àmplia difusió i comunicació de la política i actuacions de les escoles sobre el contingut del present protocol, que garanteixi el coneixement per part de tota la plantilla i de les noves incorporacions, i sensibilització en els valors de respecte sobre els quals s'inspira.

[...]

Figurarà a més en l'àrea privada de què disposen les escoles, a la qual poden accedir totes les persones treballadores en qualsevol moment.”

Resolució EMT/1486/2025, de 7 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, relatiu a la modificació de l'article 87 i la introducció de l'annex 7è (codi núm. 79000575011994).

“En el supòsit dels cursos adreçats a les persones que s'encarreguin o participin en processos de selecció, comandaments intermedis, llocs directius o qualsevol que tingui al seu càrrec persones treballadores, la formació podrà referir-se a qüestions tals com: capacitat en diversitat i inclusió, foment de l'empatia i de l'escolta activa, gestió de la diversitat en entorns laborals, lideratge inclusiu en la gestió d'equips, prevenció i abordatge d'assetjament i discriminació per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere i diversitat de sexe, genèrica o familiar, etc.”

Article 92 del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012).

“El contingut de la formació es podrà fraccionar en diversos dies, i es podrà realitzar de manera presencial o telemàtica. La formació es podrà realitzar mitjançant la facilitació d'un temari i la realització d'un qüestionari d'autoavaluació.”

Conveni col·lectiu de treball del sector d'indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida per al període 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2027 (codi de conveni núm. 25000245011993).

7.4. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

"S'ha de promoure l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs, garantint la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics."

Article 120 del XXI Conveni col·lectiu general de la indústria química (codi de conveni núm. 99004235011981).

"Totes les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni estan obligades a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit de les relacions laborals i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar qualsevol mena de discriminació laboral al col·lectiu LGTBIQ+ i entre dones i homes."

Acord 1 de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 78.1 del Conveni col·lectiu.

"Les empreses de més de cinquanta persones treballadores, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+, de conformitat amb el Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses, d'acord amb el que estableix l'annex I del Conveni."

Article 48 del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001).

"S'ha d'incloure l'LGTBI-fòbia en l'avaluació de riscos laborals i psicosocials, amb la finalitat de protegir la salut de les persones treballadores de les situacions de discriminació que puguin patir."

Article 80 de la Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (codi de conveni núm. 99014585012004).

"Les empreses disposaran d'un protocol d'acompanyament a les persones trans a la feina per donar suport a les persones treballadores en el procés de transició de gènere."

Article 80 de la Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (codi de conveni núm. 99014585012004).

"Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats de les persones LGTBIQ+. Per aquesta raó adoptaran mesures adreçades a garantir i promoure el dret a la igualtat real i efectiva i a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació laboral o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i característiques sexuals d'aquest col·lectiu i diversitats familiars. Serà obligatòria l'elaboració d'un protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament i violència per orientació, identitat sexual, expressió de gènere i diversitats familiars. Respecte a l'estructura i contingut del protocol davant les situacions d'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+, s'haurà de respectar l'establert al Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses, publicat al BOE de 09/10/2024, segons el redactat que s'adjunta com a annex en aquest Acord i que s'annexarà també al Conveni col·lectiu. Aquestes mesures han de ser objecte de consulta i, si escau, d'acord amb la representació legal de les persones treballadores, arribant, sempre que sigui possible, a l'adopció en les empreses de codis de conducta i de protocols d'actuació per a la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBIQ+."

Acord 5.a) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 78.5 del Conveni col·lectiu.

“D'acord amb el que preveu el capítol II del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el pla conjunt de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI en les empreses de més de cinquanta persones treballadores, les parts subscriuen aquest conjunt planificat de mesures per a la igualtat i no-discriminació de les persones LGTBIQ+ en les empreses del sector.”

Article 50 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

"Persones trans. Es garantirà la privacitat en els espais comuns, com banys o vestuaris, per preservar la intimitat de totes les persones, afavorint la creació d'espais específics per a totes les persones que ho necessitin. S'adaptaran el lloc de treball o la jornada quan sigui necessari mentre es fa el procés de transició, per això és important recordar que en la Llei de prevenció de riscos laborals s'estableix que per a una adequada actuació preventiva, la persona treballadora té dret a disposar de les mesures de protecció específiques per les seves pròpies característiques personals. En cas que la persona trans necessiti provisionalment una adaptació del lloc o de l'horari, es traslladarà al Comitè de Seguretat i Salut o en el seu defecte al delegat o delegada de prevenció, realitzant si fos necessària una avaluació de riscos laborals i psicosocials. Es garantirà la privacitat de les dades sanitàries. Les persones trans han de ser tractades segons el seu nom elegit i identitat de gènere, essent important que en qualsevol documentació interna de l'empresa es modifiqui el nom i sexe de la persona encara que no s'hagi tramitat la rectificació legal en el seu DNI o NIE (s'exceptua aquella documentació en la qual sigui necessària la referència expressa del nom legal). La persona trans decidirà a qui, quan i com comunicar el seu procés de transició i el moment en què vol començar a ser tractada conforme a la seva identitat de gènere.

Es promourà per part de les patronals signants del Conveni la col·laboració amb entitats sense ànim de lucre que estiguin desenvolupant projectes d'inserció laboral per impulsar la contractació de persones trans o donar-los suport en el desenvolupament dels seus objectius. Es promourà la màxima sensibilització envers les persones trans en les activitats de vigilància de la salut que es desenvolupin adreçades al conjunt del personal, atenent les seves necessitats. L'empresa elaborarà informes de caràcter anual sobre la planificació de les mesures d'igualtat i no-discriminació entre dones i homes i col·lectiu LGTBIQ+, que es posaran a disposició de les persones treballadores i l'RLPT."

Acords 5.a) i 5.b) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquests acords modifiquen els articles 78.6 i 78.10 del Conveni col·lectiu.

"Roba de treball. Els centres o institucions hauran de facilitar al seu personal l'equip de treball necessari i també els uniformes, sabates i complements habituals. El manteniment de l'equip i el rentat o planxat de la roba de treball anirà a càrrec del centre o institució sanitària. Els equips, uniformes i calçat es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament. Tot el personal, dintre del centre de treball, estarà obligat a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que el centre o institució hagi establert. Per tot l'anterior, es garantirà la uniformitat i els distintius del centre o institució segons la identitat i l'expressió de gènere de la persona treballadora."

Acord 5.c) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 39 del Conveni col·lectiu.

"S'han de fomentar ambients de treball segurs i inclusius, amb la finalitat de prevenir situacions d'assetjament i violència a la feina.

S'ha de facilitar l'elecció de la talla del vestuari laboral i, sempre que sigui possible, la dels EPI, per part de la persona treballadora, sense pressuposar una preferència en funció del gènere de la persona.

Hi ha la possibilitat d'incloure, en les enquestes de clima laboral i en les de riscos psicosocials que faci l'empresa, preguntes relatives a l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, així com expressió de gènere i característiques sexuals."

Annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article cinquè de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (codi de conveni núm. 99005585011900).

"Les empreses disposaran de vestuaris que estaran dotats de seients i d'armariets individuals amb clau, que tindran la capacitat suficient per guardar la roba i el calçat. Els armariets per a la roba de treball i per a la de carrer estaran separats per evitar la contaminació de la roba de carrer. Les dimensions dels vestuaris, així com les respectives dotacions de seients, armaris, penjadors, lavabos, dutxes i inodors, hauran de permetre la utilització d'aquests equips i instal·lacions sense dificultats o molèsties, tenint en compte en cada cas el nombre de persones treballadores que hagin d'utilitzar-los simultàniament (Reial decret 486/1997, de 14 d'abril, pel qual s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball i guia tècnica). L'empresa dotarà d'espais adequats que permetin respectar la intimitat de les persones treballadores, en especial per a aquells col·lectius vulnerables, entre ells, les persones treballadores del col·lectiu trans."

Acord 5.c) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 39.2 del Conveni col·lectiu.

"Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclosius i segurs.

Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics, especialment el protocol d'actuació enfront de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBIQ+, regulat en aquest Conveni, que resultarà d'aplicació subsidiària en el cas que l'empresa no tingui un protocol general enfront de l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBIQ+ o hagi ampliat l'existent per incloure-les.

En tot cas, les mesures recollides serviran de guia i de referència per a les empreses del sector amb l'objectiu de fomentar la millora contínua i garantir uns mínims comuns d'inclusió i igualtat."

Article 55 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

"S'ha de garantir la igualtat de tracte i la no-discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals de les persones LGTBI en totes les condicions de treball, que s'aplicaran atenent sempre al principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació.

S'ha de promoure una cultura empresarial inclusiva, que fomenti el respecte a la diversitat i que inclogui expressament la relativa al respecte a l'orientació o identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals i l'eliminació de qualsevol forma de discriminació de les persones LGTBI.

S'ha d'establir una declaració de principis en la qual es manifesti el compromís explícit i ferm de no tolerar en el si de l'empresa cap mena de pràctica discriminatòria per raó d'orientació i identitat sexual, així com per l'expressió de gènere i/o característiques sexuals.

S'han de traslladar a les empreses auxiliars i proveïdores els compromisos assumits en relació amb les persones LGTBI."

Annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article primer de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (codi de conveni núm. 99005585011900).

“Quan escaigui, l’empresa haurà de disposar de cabines i dutxes individuals en ambdós vestidors per salvaguardar la intimitat de totes les persones treballadores que així ho desitgin.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

"Inclusió del col·lectiu LGTBI en la Comissió d'Igualtat a través d'una persona que es presti de forma voluntària. Aquesta figura ampliarà la visió de la resta dels membres de la Comissió i permetrà adaptar les mesures laborals per millorar les condicions de treball i el clima laboral en el col·lectiu LGTBI.

Habilitar un canal informatiu en el qual, de forma anònima, puguin expressar-se millores, denúncies o un altre tipus de comentaris."

Resolució EMT/1486/2025, de 7 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, relatiu a la modificació de l'article 87 i la introducció de l'annex 7è (codi núm. 79000575011994).

7.5. Permisos i beneficis socials

"Les empreses afectades per aquest conveni col·lectiu han d'atendre la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, i han de garantir en els termes legals o convencionals l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere."

Article 120 del XXI Conveni col·lectiu general de la indústria química (codi de conveni núm. 99004235011981).

"[...] En cap cas es fa cap mena de distinció amb relació a aquesta matèria pel que fa al col·lectiu LGTBIQ+. Tot el contrari. En matèria de permisos retribuïts, s'inclouen com a beneficiaris tot tipus de famílies i parelles, incloent-hi cònjuges i parelles de fet. Així mateix, es contempla a l'article 44 bis una excedència específica per a supòsits de transició de gènere.

Permisos retribuïts. Dins d'aquest màxim de 14 hores anuals s'inclourà com a fet causant l'assistència a consultes mèdiques o proves diagnòstiques, dins de l'àmbit del Servei Nacional de Salut, relacionades amb els procediments d'afirmació de gènere o les revisions que es derivin del procés, així com pels requeriments o procediments administratius relacionats amb el canvi registral de l'esment de nom, sexe o gènere."

Acord 6 de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 42 del Conveni col·lectiu.

"Excedència especial per transició de gènere. La persona treballadora en procés de transició de gènere tindrà dret a sol·licitar un període d'excedència, no remunerat i amb reserva del seu lloc de treball. La duració màxima del temps d'excedència serà de dos anys efectius, podent-se gaudir de manera contínua o discontinua a elecció de la persona treballadora i amb un màxim de dues interrupcions (equivalent a un màxim de tres períodes). En cas de gaudi de manera discontinua, no podrà haver-hi més de tres anys entre l'inici i el final de l'excedència. L'excedència s'haurà de sol·licitar per escrit a l'empresa amb una antelació de dos mesos anteriors a la data d'inici o continuïtat del procés de transició de gènere. Juntament amb la sol·licitud inicial, s'aportarà certificat mèdic indicant l'inici del procés de transició de gènere sense que hi hagi de constar cap altra dada respecte al procediment, adoptant-se les mesures de protecció de dades de salut de caràcter personal. Així mateix, l'empresa haurà de comunicar la seva concessió, també per escrit, en el termini dels quinze dies naturals següents, indicant la data en què la persona treballadora ha de reincorporar-se, així com la possibilitat de sol·licitar la pròrroga del temps d'excedència amb un mes d'antelació a la data prevista de finalització i les conseqüències de no fer la sol·licitud en temps i forma, així com de la no incorporació a la data

prevista. Quan la persona treballadora s'acollís a una altra excedència de les contemplades en el Conveni, l'inici d'aquesta donarà fi a la que s'estigui gaudint. El període en el qual la persona treballadora romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat i la persona treballadora tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, essent convocada per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. La persona treballadora pot demanar el reingrés a l'empresa abans de finalitzar el període sol·licitat, però l'empresa no està obligada a valorar la possibilitat de reingrés fins que finalitzi el període inicialment sol·licitat o prorrogat, llevat d'acord en contrari entre les parts. A la finalització del període d'aquesta excedència, la persona treballadora tindrà dret a la reincorporació automàtica en el seu lloc de treball.

Aquesta excedència no interromp la prestació efectiva de serveis."

Acord 6.b) de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 44 del Conveni col·lectiu.

"S'ha de garantir el ple respecte a la diversitat familiar, així com la igualtat en l'accés als permisos, beneficis socials i drets reconeguts legal o convencionalment, sens discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, incloses les persones trans.

S'equipararà el matrimoni i les parelles de fet legalment inscrites, amb ple respecte a la diversitat familiar, tenint en compte l'existència de diferents models de família."

Annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article setè de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (codi de conveni núm. 99005585011900).

7.6. Règim disciplinari

"No es toleraran comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

En cas de produir-se aquests comportaments, s'aplicarà el règim disciplinari segons el que preveu i regula el present conveni."

Annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article setè de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (codi de conveni núm. 99005585011900).

7.6.1. Faltes lleus

"Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. La reiteració d'aquesta falta en un període de 2 mesos dins de l'any natural tindrà la consideració de falta greu. En el supòsit que aquesta reiteració sigui dins d'un període de 3 mesos dins de l'any natural, tindrà la consideració de falta molt greu."

Article 31.6 de la Resolució EMT/2232/2025, de 13 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi núm. 79001195011996).

"Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries, en l'entorn laboral, contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals. La reiteració es convertirà en falta greu o molt greu."

Resolució EMT/1912/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

“Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries en l'entorn laboral, contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals o qualsevol altra condició personal o social.”

Article 46.a).10 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“Manifestacions, expressions o comportaments que es produeixin espontàniament, sense cap premeditació i que comportin una agressió no intencionada basada en prejudicis contra la comunitat LGTBI.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

“Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.”

Annex I del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001).

7.6.2. Faltes greus

“Ofensa greu de paraula o mitjançant amenaces a un/a company/a o a un/a subordinat/ada, incloent aquelles que atemptin, directament o indirectament contra l'honor o la integritat de les

persones treballadores per raó de gènere, identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat o qualssevol altres circumstàncies personals.”

Article 32.5 de la Resolució EMT/2232/2025, de 13 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual de Catalunya (codi núm. 79001195011996).

“En l'entorn laboral, l'ofensa greu de paraula o mitjançant amenaces incloent aquelles que atemptin, directament o indirectament, contra l'honor o la integritat de les persones per raó de gènere, orientació i identitat sexual, discapacitat o qualssevol altres circumstàncies personals.”

Resolució EMT/1912/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

“La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.”

Annex I del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001).

“Conductes persistents o sistemàtiques que generin un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant per raó de sexe, orientació o identitat sexual, o expressió de gènere, sense arribar a constituir assetjament sexual o moral tipificat com a falta molt greu.”

Article 46.b).12 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“La reiteració d’expressions ofensives i discriminatòries dirigides contra persones treballadores LGTBIQ+.”

Article 46.b).13 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“Les ofenses puntuals verbals o físiques, així com les faltes de respecte a la intimitat o dignitat de les persones per raó de sexe, orientació o identitat sexual, de naixement, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, malaltia, llengua o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”

Article 3.l) de l’annex 3 del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2025–2026 (codi de conveni núm. 79000285011994).

“La inacció d’una persona responsable d’actuar davant d’una falta considerada com a lleu. Acudits; burles que ridiculitzin el sexe; l’origen racial o ètnic; la religió o conviccions; la discapacitat; l’edat; l’orientació sexual; l’expressió i/o identitat de gènere o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Tindrà caràcter de falta greu tota falta lleu que, a més:

1. Reiteri en el temps el fet punible.
2. Prolongui els seus efectes en el temps més d’un mes.
3. Perjudiqui o dificulti l’ascens o la promoció professional de la persona agredida.
4. La persona agressora abusi d’una posició jeràrquica superior per dur a terme una falta considerada inicialment lleu.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

7.6.3. Faltes molt greus

“Agressió física per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere. Assetjament sexual, moral, per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere.”

Article 33.10 de la Resolució EMT/2232/2025, de 13 de juny, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual (codi de conveni núm. 79001195011996).

“Agressió física per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere. Assetjament sexual o moral per raó de sexe o orientació sexual i identitat o expressió de gènere. La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en un procés de reassignació de sexe. Exercir represàlies contra una persona a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació o denúncia destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.”

Resolució EMT/1912/2025, de 23 de maig, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005).

“L'assetjament sexual, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari, a la resta de treballadors o als alumnes.”

Article 68 de la Resolució EMT/1212/2025, de 24 de març, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del II Conveni col·lectiu autonòmic d'ensenyament i formació no reglada de Catalunya (codi de conveni núm. 79100215012020).

“Les conductes discriminatòries o violentes per raó de sexe, orientació o identitat sexual, expressió o identitat de gènere i característiques sexuals, envers les persones treballadores, pacients i persones usuàries i els seus visitants o acompanyants, persones voluntàries, alumnes en pràctiques, participants en els processos de selecció de personal i persones treballadores d'empreses proveïdores de serveis o de subministraments.”

Acord 7 de la Resolució EMT/1536/2025, de 15 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord parcial de la Mesa Negociadora del IV Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015). Aquest acord modifica l'article 61.4 del Conveni col·lectiu.

“Actes discriminatoris o l'assetjament per raó de sexe, contra qualsevol persona afectada per aquest conveni, atenent, especialment, a les persones LGTBI+ a les empreses.”

Resolució EMT/1486/2025, de 7 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, relatiu a la modificació de l'article 87 i la introducció de l'annex 7è (codi núm. 79000575011994).

"L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals a qualsevol persona en relació amb l'empresa (persones treballadores, sol·licitants d'ocupació, personal de posada a disposició, proveïdors, clients i visites, etc.)."

Article 65 del XXI Conveni col·lectiu general de la indústria química (codi de conveni núm. 99004235011981).

“Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere. La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe. Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d’haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinada a impedir la seva discriminació per raó d’orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.”

Annex I del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001).

“Agressió física en l’entorn laboral per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.”

Article 46.c).17 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“Assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.”

Article 46.c).18 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“Violació de la confidencialitat de les persones trans en procés de reassignació de sexe.”

Article 46.c).19 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

“Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebí una persona com a conseqüència d’haver

presentat una queixa, reclamació o denúncia, destinades a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.”

Article 46.c).20 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la província de Barcelona 2022-2024 (codi de conveni núm. 08000735011994).

"Qualsevol comportament que atempti contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores."

Annex 2 lletra f) del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2025–2026 (codi de conveni núm. 79000285011994).

“L’assetjament per raó d’origen racial o ètnic, sexe, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual. Entenent per tal, qualsevol conducta realitzada en funció d’alguna d’aquestes causes de discriminació, amb l’objectiu o conseqüència d’atemptar contra la dignitat d’una persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o segregador.”

Article 4.o) de l’annex 3 del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2025–2026 (codi de conveni núm. 79000285011994).

“Totes les actituds, accions, manifestacions, expressions, burles o comportaments que tinguin la intenció de degradar, humiliar, ofendre, ridiculitzar o discriminar de forma reiterada integrants del col·lectiu LGTBI, o els seus familiars i persones properes.

Les agressions físiques o verbals dins o fora del lloc de treball als membres del col·lectiu LGTBI, o als seus familiars i persones properes.

La fustigació, el xantatge o la coacció sota amenaça de revelar la pertinença al col·lectiu LGTBI.

La promoció de la ideologia de l’odi al col·lectiu LGTBI entre les persones treballadores o en l’entorn de la víctima, així com dels seus familiars i persones properes.

Divulgació d'imatges, vídeos o missatges que continguin contingut LGTBI-fòbic o que atemptin contra la intimitat de les persones.

Si aquestes conductes es duguessin a terme fent ús d'una posició jeràrquica superior o si no s'actués davant de qualsevol tipus de situació discriminatòria, es considerarà una circumstància agreujant.”

Pacte complementari 5è del Conveni col·lectiu de treball de sector indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 08002545011994).

“Els actes discriminatoris o l'assetjament per raó de sexe, contra qualsevol persona afectada per aquest conveni, atenent, especialment, a les persones LGTBI+ a les empreses.”

Resolució EMT/1486/2025, de 7 d'abril, per la qual es disposen la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del IX Conveni col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut totalment o parcialment amb fons públics, relatiu a la modificació de l'article 87 i la introducció de l'annex 7è (codi núm. 79000575011994).

“L'assetjament sexual, moral o aquell realitzat per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual o gènere, a l'empresari, a la resta de persones treballadores, als alumnes o a qualsevol altre membre de la comunitat educativa.”

Article 83 del Conveni col·lectiu d'ensenyament privat reglat no concertat de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79002915012012).

7.7. Altres mesures més enllà del Reial decret 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desplega el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses

Exemple d'un protocol d'acompanyament de persones trans a la feina.

Disposició adicional cinquena de la Resolución de 24 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (codi de conveni núm. 99014585012004).

Exemple d'un protocol per gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere

Acord GOV/26/2024, de 30 de gener, pel qual s'aprova el **Protocol d'intervenció per gestionar la diversitat per raó d'identitat de gènere a l'Administració de la Generalitat de Catalunya**.

"Confidencialitat. Donada la naturalesa i la protecció especial que tenen les dades relatives a la identitat o l'orientació sexual i l'expressió de gènere, l'empresa ha de tractar aquestes dades amb la màxima confidencialitat i sigil, extremant el rigor i la prudència en el tractament i la gestió d'aquestes dades, usant-les exclusivament per a les qüestions en les quals sigui imprescindible fer-ho. Totes les persones que participin en la gestió i el tractament d'aquestes dades s'han de comprometre a tractar amb confidencialitat la informació esmentada."

Article novè de l'annex VI del IX Conveni col·lectiu general del sector de derivats del ciment, que modifica el VIII (codi de conveni núm. 99010355011996).

Article novè de l'annex XVII de la Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (codi de conveni núm. 99005585011900).

8

Glossari i conceptes clau



- » Asexual: persona que no sent atracció afectivosexual cap a persones de cap categoria de gènere. Les asexualitats grises fan referència a la capacitat de sentir atracció només sota unes circumstàncies determinades i es consideren part de l'espectre asexual.
- » Binarisme: estructura social que exclou les realitats que van més enllà dels conceptes tradicionals d'home i dona i les invisibilitza. Segons el binarisme, només hi ha dues categories de sexe (mascle i femella), dues identitats de gènere (home i dona), dues expressions de gènere (masculina i femenina) i dues orientacions sexuals (heterosexual i homosexual). A vegades s'utilitza també com a sinònim del sistema sexe-gènere.
- » Bisexual: persona que sent atracció afectivosexual envers persones de diferents categories de gènere, no necessàriament alhora, de la mateixa manera o amb la mateixa intensitat.
- » Característiques sexuals: característiques físiques de cada persona relacionades amb l'anatomia sexual, els òrgans reproductors, els patrons hormonals, els patrons cromosòmics i altres característiques sexuals secundàries que es desenvolupen durant la pubertat.
- » Cissexisme: presumpció que tothom és cisgènere. És una perspectiva que exclou la realitat de les persones trans i les invisibilitza. Comporta que determinats serveis o actes no siguin inclusius.
- » *Cross-dresser / cross-dressing*: persona assignada home en néixer i socialitzada com a tal que expressa el gènere femení mitjançant la roba, les maneres o les actituds tradicionalment assignades a les dones. Habitualment es fa en la intimitat. El *cross-dressing* és una pràctica que fa referència a l'expressió de gènere. Les persones *cross-dressers* poden tenir una identitat de gènere d'home, dona o persona no-binària.
La persona que practica el *cross-dressing* és anomenada *cross-dresser*. Donat l'estigma social negatiu i la declinació de gènere de la paraula transvestit/ida, preferim aquest anglicisme que l'equivalent en català.
- » Delicte d'odi contra les persones i els col·lectius LGBTI: qualsevol infracció penal, incloses les comeses contra les persones o contra les propietats, en què la víctima, el local o l'objectiu de la infracció s'escull per raó de la connexió, la simpatia, la filiació, el suport o la pertinença – reals o percebuts – al col·lectiu LGBTI.

- » Discurs d'odi contra les persones i els col·lectius LGBTI: qualsevol discurs públic que inciti a l'odi i a la discriminació d'una persona o un grup amb injúries, ridiculitzacions o difamacions, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.
- » Expressió de gènere: manera com les persones expressen externament el gènere, per mitjà de les accions i l'aparença, com els gestos, la manera de parlar i la manera de vestir. L'expressió de gènere no està vinculada necessàriament ni al sexe biològic, ni a la identitat de gènere ni a l'orientació sexual.
- » Gai: home que sent atracció afectivosexual exclusivament cap a altres homes.
- » Gènere: conjunt de característiques d'origen cultural relatives a patrons de comportament i d'identitat sobre la base de les quals s'estableix socialment la distinció entre dones i homes.
- » Heterosexisme: presumpció que tothom és heterosexual. És una perspectiva que exclou la realitat de persones lesbianes, gais, bisexuals i asexuals i les invisibilitza. Comporta que determinats serveis o actes no siguin inclusius.
- » Homofòbia: discriminació que pateixen les persones homosexuals pel fet de ser-ho. També pot fer referència a l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds homòfobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament homòfoba.
- » Homosexual: persona que sent atracció afectivosexual cap a persones de la mateixa categoria de gènere que la seva.
- » Identitat de gènere: sentit profund i vivència que una persona té del seu propi gènere, que pot coincidir o no amb el sexe assignat en néixer. El concepte d'identitat de gènere s'assimila al concepte d'identitat sexual, utilitzat en altres lleis i normatives d'àmbit català i estatal.
- » Interseccionalitat: confluència i interacció de factors que reforcen les desigualtats, discriminacions i violències sobre certs col·lectius, com el de les persones LGBTI, que, a més d'afrontar vulneracions de drets humans per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i les característiques sexuals, també són objecte de discriminacions per altres motius, com el color de pell, l'origen ètnic, el sexe, el gènere, la discapacitat, l'edat, la situació administrativa, la situació familiar, la nacionalitat, la religió, les condicions de salut o el nivell d'ingressos.

- » Intersexual o intersexe: persona que, pels seus caràcters sexuals o fenotip (anatòmics i fisiològics), no es pot classificar clarament amb el model mèdic com a mascle ni femella, ja que presenta característiques intermèdies entre els dos sexes. Hi ha un espectre molt divers de persones intersexuals, que pot anar des d'un fenotip que s'acosta més a un dels dos sexes fins a qualsevol possible estadi intermedi.
- » Lesbiana: dona que sent atracció afectivosexual cap a altres dones.
- » LGTBI: les sigles LGTBI corresponen a lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, i s'utilitza per referir-se a aquestes persones i a qualsevol altra amb una orientació sexual, una identitat de gènere, una expressió de gènere o unes característiques sexuals diferents a les establertes com a norma pel sistema cisheteropatriarcal o cisheteronormatiu.
- » LGBTI-fòbia: qualsevol forma de prejudici, actitud hostil o odi envers les persones que tenen una orientació sexual, una identitat de gènere, una expressió de gènere o unes característiques sexuals no normatives, és a dir, pel fet de ser o de ser percebudes com a homosexuals (homofòbia) –ja siguin lesbianes (lesbofòbia) o gais (gaifòbia)–, bisexuals (bifòbia), trans (transfòbia) o intersexuals (interfòbia o intersexfòbia), que atempta contra la dignitat i els drets humans d'aquestes persones i els genera un entorn molest, ofensiu, intimidatori o degradant.
- » Orientació sexual: atracció física, romàntica o afectiva d'una persona cap a altres persones.
- » *Passing* (o passada): es considera que una persona trans té passada quan, per la seva aparença, no és reconeguda com a trans i no és distingible d'una persona cis amb la mateixa identitat de gènere.
- » Patologització: acció i efecte de patologitzar. Atribuir un caràcter patològic a una condició determinada.
- » Persona cisgènere: persona la identitat de gènere de la qual coincideix amb la que se li va assignar en néixer en funció del seu sexe biològic. Col·loquialment s'utilitza l'abreviatura cis.
- » Persona no-binària: persona amb una identitat de gènere que no coincideix amb els conceptes tradicionals d'home i dona. Les identitats no-binàries són molt diverses i les persones no-binàries poden identificar-se amb un tercer gènere diferent (neutre, *demiboy*, *demigirl*, intergènere, entre d'altres), o amb més d'un gènere a la vegada.

- » **Perspectiva de gènere:** tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.
- » **Perspectiva LGBTI:** presa en consideració de la diversitat d'orientacions sexuals, d'identitats i expressions de gènere i de característiques sexuals per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques públiques i l'adopció de mesures, tant en el sector públic com en el sector privat, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les persones LGBTI.
- » **Rols de gènere:** expectacions en relació amb el comportament i les actituds tradicionalment atribuïdes a homes i dones.
- » **Sexe assignat:** categoria de mascle o femella assignada a una persona en funció de les seves característiques observades i el model de sexe en l'espècie humana. És a dir, és el procés mitjançant el qual, a partir de l'observació, s'intenta inferir el sexe biològic de la persona. Aquest model està basat en les característiques anatòmiques, fisiològiques i genètiques més comunes en mascles i femelles. Es dona més importància als caràcters sexuals primaris i, en particular, a les gònades.
El sexe assignat en néixer és independent de la identitat de gènere, de l'expressió de gènere i de l'orientació afectivosexual. Per exemple, un home pot néixer amb la condició de mascle, de femella o d'intersexual.
- » **Sexe biològic:** el sexe és la funció reproductora mitjançant la qual un individu d'una espècie amb reproducció sexual fabrica un tipus de gàmeta. En les espècies oogàmiques dioiques, com l'espècie humana, s'anomena mascles els individus que fabriquen els gàmetes més petits i mòbils, i femelles els que fabriquen els gàmetes més grossos i immòbils. En les espècies amb reproducció sexual no oogàmica els sexes no s'anomenen mascles o femelles perquè no és possible establir cap analogia (per exemple, en alguns fongs els sexes s'anomenen "+" i "-").
- » **Sexe i nom registrals:** el nom i el sexe legals amb què la persona està inscrita en el Registre civil i, per tant, figuren en la documentació legal, com, per exemple, el DNI, el NIE o el passaport.
- » **Sexili:** situació en què una persona LGBTI es veu obligada a abandonar el seu país o municipi, especialment municipis rurals petits, per poder viure de manera segura i lliure d'acord amb la seva orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals.

- » Situació d'especial vulnerabilitat: risc que corre una persona LGBTI de patir una discriminació agreujada per factors físics, socials o econòmics, com l'edat avançada, les carències socioeconòmiques, el rebuig de la família, la situació administrativa, la limitació d'accés a drets que pateixen les persones migrades i refugiades, la discapacitat física, sensorial, intel·lectual o de la comunicació i la parla, les addiccions, les condicions de salut i les discriminacions socials associades, com la serofòbia o l'estigma dels trastorns en salut mental, entre d'altres factors.
- » Trans: terme que s'utilitza per referir-se de manera inclusiva a totes les persones que viuen (contínuament o temporalment) en una categoria de gènere que difereix de la que se'ls va assignar en néixer. Aquest terme inclou realitats tan diverses com ara persones transgènere, transsexuals, cross-dressers, genderqueer, agènere, no-binàries, fluides, transvestides i moltes d'altres.
- » Transfòbia: discriminació que pateixen les persones trans* pel fet de ser-ho. També es pot referir a l'odi o aversió cap a elles. Es poden tenir actituds trànsfobes de manera inconscient encara que la persona no sigui ideològicament trànsfoba.
- » Transgènere: persona la identitat de gènere de la qual no coincideix amb la categoria de gènere que se li va assignar en néixer, bé perquè s'identifica amb l'altre gènere binari tradicional o perquè té una identitat de gènere no-binària.
- » Transsexual: persona transgènere que ha modificat o té la necessitat de modificar les seves característiques sexuals. Tot i que hi ha persones trans que s'identifiquen plenament amb aquest terme, està caient progressivament en desús, ja que fa èmfasi en el sexe assignat i no en el gènere i, a més, no hi ha consens sobre el límit entre transsexual i transgènere. És un concepte d'origen psiquiàtric sovint associat a una visió patologitzant de les realitats trans.

Altres recursos

- » TERMCAT: [Diccionari LGBT \(lèsbic, gai, bisexual, trans\)](#)

